

PSICOLOGÍA, CIENCIA Y PROFESIÓN: MIRANDO AL FUTURO

LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

Consuelo Morán Astorga

Universidad de León (España)

Department of Psychology, Sociology and Philosophy. Faculty of Education.

Email: mcmora@unileon.es**Esther Menezes dos Anjos**

Faculdade Martha Falcão/De Vry do Brasil

Email: anjosesther@gmail.com<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>*Fecha de Recepción: 25 Febrero 2016**Fecha de Admisión: 15 Febrero 2016*

RESUMEN

El propósito de este estudio fue conocer la relación entre los rasgos y las facetas de personalidad del modelo Big Five con la motivación de logro en el ámbito académico. Para ello se evaluó la personalidad con el NEO PI-R (Costa y McCrae, 2007), y dos dimensiones de la motivación académica: logro y resultados con el Cuestionario de Metas Académicas. El estudio se realizó en 958 estudiantes universitarios de Brasil. Los resultados mostraron una fuerte relación entre los cinco grandes factores de la personalidad y sus facetas con la motivación de logro, mientras que motivación por los resultados mostró relaciones diferentes. Podemos concluir que las variables de personalidad, específicamente sus factores y facetas, están fuertemente implicados en la motivación. Estos resultados son interpretados en términos de crear un adecuado campo entre los modelos de enseñanza y las diferencias individuales en la motivación académica de los estudiantes universitarios, debida a los rasgos de personalidad. En futuras investigaciones se deberán considerar las prácticas educativas que fomenten la motivación más deseable.

Palabras clave: Cinco grandes factores; Personalidad; Motivación de logro; Motivación académica.

ABSTRACT

The purpose of this study was to know the relationship between the Big Five personality dimension and academic achievement motivation. We examined the relationship between the Big Five personality traits and its facets evaluated with the NEO PI-R (Costa & McCrae, 2007). We evaluated academic motivation (achievement and results) with an academic goals questionnaire. The study was made in 958 students of Brazil. The results showed a strong correlation between the big five per-

sonality factors and their facets and achievement motivation, while motivation for the results showed negative sign with agreeableness and positive, but minor, with extraversion and conscientiousness. These results are interpreted in terms of creating a proper field between education models and individual differences in students' academic motivation. Directions for future research and educational practice are considered.

Key words: Big five; Personality; Academic motivation; Achievement.

LA MOTIVACIÓN DE LOGRO

Fue David McClelland quien definió la motivación de logro como el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. El incentivo natural de la motivación (o necesidad) de logro es "hacer algo mejor", aunque las personas pueden hacerlo por varias razones: agradar a otros, evitar las críticas, obtener la aprobación o simplemente conseguir una recompensa. Pero lo que debería estar implicado en el motivo de logro es el actuar bien por sí mismo, por la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor (McClelland, 1989).

Investigó también McClelland la capacidad de innovar, en situación de laboratorio, entendida como el hecho de hacer algo de un modo distinto al de antes, de manera que esta nueva vía suponga una forma más corta o más eficaz de conseguir el objetivo. Los sujetos con una alta necesidad de logro se mostraron más inquietos a la hora de buscar información para encontrar nuevos modos de hacer mejor las cosas, así como para evitar la rutina. El mismo hecho de que siempre estén buscando tareas moderadamente retadoras significa que tienden a desplazarse de lo que están haciendo para hacer algo más desafiante. Sheppard y Belitsky (1966) ya demostraron que los individuos con alta necesidad de logro empezaban a buscar trabajo más pronto y muchos utilizaban al menos cinco, de ocho, diferentes técnicas de búsqueda de empleo, como por ejemplo, acudir a un mayor número de empresas distintas, abandonar la ciudad para buscar trabajo, examinar los periódicos de otras ciudades, etc. Por el contrario, los de baja necesidad de logro se limitaban a esperar que su empresa les llamara de nuevo al trabajo.

La consecuencia social de una intensa necesidad de logro es el éxito profesional. Porque los resultados de las investigaciones realizadas en situación de laboratorio con estudiantes universitarios pudieron generalizarse, llegando a la conclusión de que las personas con alta necesidad de logro tendían a buscar y a hacerlo mejor en tareas moderadamente retadoras, a asumir la responsabilidad personal de su rendimiento, a buscar una retroinformación de rendimiento sobre la forma en que estaban actuando y a ensayar nuevas y más eficaces maneras de hacer las cosas (McClelland, 1989). Estos estudios también condujeron a la conclusión de que el motivo de logro es un factor clave en el desarrollo económico, de que tiene, en el mundo real, unas aplicaciones entre las que se incluye una comprensión mejor de la manera en que un motivo básico influye en el bienestar económico de las naciones.

Otra de las consecuencias sociales de la necesidad de logro es que los individuos con alta necesidad de logro mostraron una mayor movilidad ascendente que los de baja necesidad de logro. Por otra parte, Veroff (en McClelland, 1989) halló que los hombres de los Estados Unidos con alta necesidad de logro se encuentran orientados positivamente hacia el trabajo, además manifiestan una mayor satisfacción por el trabajo, evalúan sus empleos como interesantes, no consideran el trabajo como un obstáculo para la familia y prefieren el trabajo al ocio. Quizás como resultado de su excelente acomodación al trabajo, manifiestan escasos síntomas de mala salud, califican de alta su felicidad general, acuden frecuentemente a la iglesia y no toman fármacos para aliviar la tensión.

La asociación entre alta necesidad de logro y capacidad emprendedora tiene lugar en diversas culturas y en diferentes países. En La sociedad ambiciosa, McClelland (1977) señaló que una alta necesidad de logro debe hacer especialmente probable que los sujetos se interesen por los nego-

cios y se muestren capaces en esa actividad, porque los negocios requieren que las personas asuman riesgos moderados y la responsabilidad personal de sus propias acciones, presten mucha atención a la retroinformación en términos de costes y beneficios y encuentren modos innovadores de conseguir un nuevo producto o de proporcionar un nuevo servicio. También señaló que, en términos generales, los jóvenes con superior necesidad de logro se sienten de hecho, en distintos países, más atraídos hacia el mundo de los negocios.

La motivación de logro –impulso de superación en situaciones de rendimiento, preocupación por hacer las tareas cada vez mejor, lograr objetivos difíciles y alcanzar un nivel de resultados óptimo-, ocupa un rol esencial, no sólo por su influencia en la realización de actividades sino también en la orientación motivacional en las relaciones sociales (Gaviria y Fernández, 2006).

Según la hipótesis de McClelland el crecimiento económico de una sociedad se basa en el nivel de necesidad de logro de sus componentes, y el desarrollo económico de naciones enteras puede experimentar mejoras notables estimulando la necesidad de logro de su población.

EL ESTABLECIMIENTO DE METAS

El establecimiento de metas es una teoría moderna sobre la motivación. Parte de la premisa básica de que las personas se comportan racionalmente. El punto clave de la teoría es la relación entre metas, intenciones y rendimiento en el trabajo. Esta teoría asume que las ideas conscientes regulan los actos de la persona. Los seres humanos intentan conscientemente alcanzar esas metas, especialmente las relacionadas con objetivos futuros.

Existe un amplio consenso al considerar la existencia de dos orientaciones básicas hacia la meta: una que hace referencia a metas intrínsecas, metas centradas en el proceso de aprendizaje, metas de dominio y orientadas al control de la tarea -metas de logro-; otra orientación conocida como metas extrínsecas, orientadas hacia el resultado, hacia el yo –metas de resultados- (González, 2007; Pintrich y Schunk, 2006; Garrido, 2000).

Los hallazgos de numerosas investigaciones (Ames, 1992; González, 2007; Pintrich y Schunk, 2006) sugieren que los estudiantes orientados hacia metas de aprendizaje –metas intrínsecas o de logro- están más preocupados en aprender, dominar la tarea e incrementar su habilidad. Además están más predispuestos a ver una fuerte conexión entre sus logros y sus esfuerzos, valoran la actividad de aprendizaje como un fin en sí misma. Por otra parte están más dispuestos a seleccionar problemas de dificultad moderada que impliquen un desafío a sus capacidades actuales, se caracterizan por emplear estrategias de aprendizaje más efectivas y están dispuestos a invertir un mayor esfuerzo cognitivo significativo en la tarea intentando superar estratégicamente los obstáculos (Paolini, 2009).

Sin embargo, los estudiantes que persiguen metas de desempeño, de resultados o metas extrínsecas, consideran la tarea como un medio para el logro de algún fin ulterior, intentando maximizar las recompensas extrínsecas con un mínimo de esfuerzo invertido. Los estudiantes extrínsecamente motivados parecen estar más dispuestos a seleccionar los problemas o las tareas más fáciles, de manera que les permitan “quedar bien ante los demás”, tienden a utilizar estrategias minimizadoras del esfuerzo (por ejemplo, pedir ayuda innecesaria). También hacen una hipervaloración de la capacidad, atribuyendo a ella la ausencia de los fracasos académicos (González, 2007).

MOTIVACIÓN DE LOGRO Y PERSONALIDAD

Algunos investigadores han visto la necesidad de incorporar los diversos rasgos que conforman la personalidad en los modelos explicativos de la motivación de logro. Por su parte Pintrich y Schunk (2006) ya plantearon la posibilidad de entender las metas como una variable estable y disposicional, más que como una simple respuesta a las demandas situacionales.

LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

Con el fin de hallar la relación entre estos dos tipos de motivación (logro y resultados) con la personalidad, hemos aplicado el Inventario NEO PI-R (en la versión portuguesa) del original de Costa y McCrae (1992), el cual ofrece una medida de las cinco principales dimensiones de la personalidad normal y de algunas de las más importantes facetas que definen cada dimensión. En conjunto, con cinco escalas fundamentales y 30 escalas parciales, 6 por cada escala fundamental, el NEO PI-R permite una evaluación global de la personalidad.

Los factores y sus facetas, medidos por el NEO-PI-R son las que se muestran a continuación:

Neuroticismo es la dimensión de la emocionalidad. La persona neurótica tiene tendencia a experimentar mas emociones negativas, como miedo, melancolía, vergüenza, ira, culpabilidad y repugnancia. Son también propensas a tener ideas irracionales, a ser menos capaces de controlar sus impulsos y a enfrentarse peor que los demás con el estrés. Sus seis facetas son: Ansiedad, Hostilidad, Depresión, Ansiedad social, Impulsividad y Vulnerabilidad.

Extraversión es la medida de la sociabilidad. A los extravertidos les gusta la vinculación con la gente y estar en grupos y reuniones. Son también asertivos, activos y habladores; les gusta la excitación y la estimulación y tienden a ser alegres, animosos, enérgicos y optimistas. Sus facetas son: Cordialidad, Gregarismo, Asertividad, Actividad, Búsqueda de emociones y Emociones positivas.

Apertura a la experiencia o apertura mental indica interés tanto por el mundo exterior como por el interior y una vida enriquecida por la experiencia. Los abiertos toman en consideración nuevas ideas y valores, experimentan tanto las emociones positivas como las negativas de manera más profunda que los sujetos que se cierran. Los sujetos cerrados son más convencionales y prefieren lo conocido. Son facetas de apertura: Fantasía, Estética, Sentimientos, Acciones, Ideas y Valores.

Amabilidad es una dimensión de las tendencias interpersonales. La persona amable es fundamentalmente altruista, simpatiza con los demás, está dispuesta a ayudarles y cree que los otros se sienten igualmente satisfechos de hacer esto mismo. Por el contrario, la persona desagradable o antipática es egocéntrica, suspicaz respecto a las intenciones de los demás y más bien opositora que cooperadora. Sus facetas son: Confianza, Franqueza, Altruismo, Actitud conciliadora, Modestia y Sensibilidad hacia los demás.

Responsabilidad es un proceso activo de planificación, organización y ejecución de las tareas, es también la capacidad de ser concienzudo, perseverante, planificado, responsable e interesado por el logro. Sus seis facetas son: Competencia, Orden, Sentido del deber, Necesidad de logro, Autodisciplina y Deliberación.

Nos planteamos la siguiente pregunta: ¿las personas motivadas por el logro se diferencian en su personalidad de quienes están motivados por los resultados cuando se enfrentan a tareas académicas? ¿En qué facetas de personalidad y en qué rasgos aparecen esas diferencias?

MÉTODO

Participantes

Fueron 958 sujetos los que respondieron al Cuestionario de Metas de Logro Académico y Al NEO PI-R. Todos eran estudiantes en dos universidades privadas de la ciudad de Manaus (Amazonia-Brasil). De ellos 338 eran varones (35,5%), con una media de edad de 28,5 años (d.t.=7,5; rango entre 17-60 años). Una gran parte de estos universitarios trabajaba y estudiaba (77%) a la vez.

Medidas

Se aplicó el Cuestionario de Metas de Académicas en su versión brasileña (Questionário de Motivação de Realização) (Morán y Menezes, 2011). Se creó con el fin de evaluar las metas que persiguen los universitarios al estudiar. Esta inspirado en las concepciones de McClelland (1989),

Pintrich y Schunk (2006) y en el Test of Dweck's Model of Achievement Goals de Hayamizu, Ito y Yohiazaki (1989). Consta de 24 ítems, 12 de ellos fueron elaborados con la finalidad de evaluar la motivación de logro y los otros 12 para medir motivación de resultados. Se responde en una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta (donde 1 = muy poco, 5 = mucho, con puntuaciones intermedias). Se obtuvo para este estudio un índice de fiabilidad (alfa de Cronbach) de 0,80 para la subescala de metas de logro y de 0,86 para la de resultados.

Inventário de Personalidade NEO Revisado (Costa y McCrae, 2007). Mide, con 240 ítems, las cinco dimensiones de la personalidad normal: neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad. Además nos proporciona una medida de las 30 facetas (seis por cada factor o dimensión). Los ítems se responden en una escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta (desde A = en total desacuerdo a E = Totalmente de acuerdo, con puntuaciones intermedias).

La recogida de datos se hizo en el contexto académico, entre los meses de junio y noviembre del año 2009, donde los grupos tenían entre 30 y 60 personas. Fueron aplicados por psicólogas especialmente entrenadas y todos los cuestionarios entregados fueron respondidos por los estudiantes.

RESULTADOS

Como vemos en la tabla 1, la relación que establece la variable motivación de logro con los cinco factores de personalidad es bastante diferente de la que se establece con motivación por los resultados. Alta motivación de logro se relaciona con neuroticismo en negativo, esto es con un mayor equilibrio emocional y más alta responsabilidad, así como con mayor extraversión, apertura y amabilidad. Motivación por los resultados se relaciona con menor amabilidad como muestra su correlación negativa y significativa. También motivación por los resultados se relaciona con extraversión y responsabilidad de manera positiva y significativa, pero su relación es menor que la establecida por motivación de logro.

Vemos también en la tabla la relación que establecen ambas dimensiones de motivación con cada una de las seis facetas de cada uno de los cinco factores de la personalidad.

Si tomamos las facetas de neuroticismo, vemos que motivación de logro se relaciona de manera negativa con vulnerabilidad, depresión, impulsividad y hostilidad, mientras que motivación por los resultados los hace con las otras dos, pero de manera positiva, de manera que puede decirse que son más propensos a tener ansiedad social y ansiedad.

Los motivados por el logro obtienen correlaciones con un grado de significación más alto con cinco facetas de extraversión, y se diferencian sobre todo en su más elevada cordialidad y menor búsqueda de emociones que los motivados por los resultados.

En cuanto a las facetas del factor apertura, motivación de logro obtiene resultados con elevada significación en todas las facetas, aunque no se relaciona con fantasía, que sí lo hace motivación por los resultados que también se relaciona de manera significativa con sentimientos.

Por último, motivación de logro obtiene puntuaciones altamente significativas con todas las facetas del factor responsabilidad: la más fuerte con necesidad de logro ($r=.243$), seguido de competencia, autodisciplina, sentido del deber, orden y deliberación; motivación por los resultados no se relaciona con competencia, ni con sentido del deber, ni con deliberación; si lo hace con necesidad de logro, con orden y con autodisciplina, pero estas correlaciones son muy débiles.

Motivación por los resultados se relaciona de manera negativa con las facetas de amabilidad, siendo significativa en franqueza, modestia y sensibilidad. Sin embargo motivación de logro se relaciona de manera positiva con todas ellas, aunque no es significativa con modestia.

LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

Tabla 1.
Correlación de Pearson de las dos dimensiones de motivación con los cinco factores y las 30 facetas de personalidad

Factores y facetas de personalidad	LOGRO	RESULTADOS
NEUROTICISMO	-,112**	,055
Ansiedad	,044	,082*
Hostilidad	-,088**	,043
Depresión	-,118***	,032
Ansiedad social	,021	,098**
Impulsividad	-,095**	,011
Vulnerabilidad	-,131***	,018
EXTRAVERSIÓN	,226***	,118***
Cordialidad	,205***	,033
Gregarismo	,136***	,075*
Asertividad	,159***	,081*
Actividad	,190***	,130***
Búsqueda de emociones	,031	,085**
Emociones positivas	,198***	,087**
APERTURA	,212***	,041
Fantasia	-,010	,079*
Estética	,170***	,008
Sentimientos	,159***	,084**
Acciones	,110***	,023
Ideas	,163***	-,030
Valores	,091**	-,007
AMABILIDAD	,160***	-,119***
Confianza	,131***	-,031
Franqueza	,124***	-,094**
Altruismo	,193***	,029
Acciones conciliadoras	,082*	-,059
Modestia	,001	-,197***
Sensibilidad	,078*	-,070*
RESPONSABILIDAD	,262***	,091**
Competencia	,208***	,049
Orden	,165***	,090**
Sentido del deber	,190***	,013
Necesidad de logro	,243***	,161***
Autodisciplina	,191***	,089**
Deliberación	,129***	-,003

Nota: *la correlación es significativa al ,05 bilateral; ** al ,001; *** al ,000.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados hallados en nuestro estudio muestran que la personalidad está fuertemente relacionada con la motivación académica. La motivación de logro permea los cinco factores y 25 de las 30 facetas de la personalidad. Motivación de logro está relacionada con mayor equilibrio emocional y una alta responsabilidad, así como con ser extravertido, abierto a nuevas ideas y experiencias y también con más amabilidad.

Por el otro lado, motivación por los resultados se relaciona positivamente con dos factores aunque de manera más débil (extraversión y responsabilidad) y establece una relación negativa con amabilidad. A su vez se relaciona con 15 facetas, pero con signos distintos en cinco de ellas, como vamos a ver comparativamente a continuación.

En responsabilidad: Motivación de logro establece la mayor correlación, como era de esperar con la faceta necesidad de logro, planteándose en el NEO PI-R como el nivel de aspiración y de esfuerzo para lograr los objetivos marcados, como el ser diligente y resuelto y marcarse una dirección en la vida. Se relaciona con mayor competencia o sensación de capacidad, sensibilidad, prudencia y eficacia; los motivados por el logro se consideran mejor preparados para enfrentarse a la vida. También con un mayor sentido del deber, es decir que se ajustan más estrictamente a sus principios éticos y cumplen más escrupulosamente sus obligaciones morales. Además se relaciona con deliberación, por lo que demuestran mayor tendencia a pensar mucho las cosas antes de actuar, a ser reflexivos y prudentes, menos precipitados y a tener más en cuenta, cuando actúan, las consecuencias de sus actos.

Ambas motivaciones se relacionan con autodisciplina expresada como la habilidad para iniciar tareas y llevarlas a cabo hasta el final a pesar de inconvenientes y distracciones, pero los motivados por el logro no se desaniman tan fácilmente y son capaces de esforzarse más. Y ambas se relacionan con orden: son pulcros, bien organizados y limpios.

En amabilidad: Los motivados por el logro son fundamentalmente altruistas, tienen empatía con los demás y están dispuestos a ayudarles. Destacan por preocuparse activamente por el bienestar de los otros, mostrándose dispuestos a prestar ayuda a quien la necesita; son también confiados y están inclinados a creer que los demás son honestos y bien intencionados. Utilizan en mayor medida actitudes conciliadoras, con mayor tendencia a ser condescendientes con los demás, a inhibir la agresión, a olvidar y perdonar, siendo más apacibles y bondadosos.

Por el contrario, los motivados por los resultados pueden ser más desagradables o antipáticos, más egocéntricos y suspicaces respecto a las intenciones de los demás y más bien opositores que cooperadores. No destacan por ser modestos, sino que se creen superiores, pareciendo engreídos y arrogantes; tampoco destacan por su franqueza, siendo más probable que oculten la verdad o que sean recelosos al expresar sus verdaderos sentimientos. Además son más insensibles a las necesidades ajenas y son menos propensos a la compasión que los motivados por el logro.

En apertura a la experiencia: Motivación de logro obtiene una fuerte relación con apertura a la experiencia, por ello se puede concluir que los motivados por el logro son más propensos a aceptar nuevas ideas, nuevos valores, a cuestionar las formas convencionales de hacer las cosas. Motivación por los resultados no logra ser significativa su relación con apertura, aunque los motivados por los resultados si tienen más fantasía, una imaginación más viva y una más activa vida fantástica y creen que la imaginación proporciona una vida rica y creativa. Sin embargo motivación de logro no establece relación con esta faceta lo que indica que estas personas prefieren ocuparse de las tareas inmediatas.

Ambas se relacionan con la faceta sentimientos, lo cual implica ser receptivo a los sentimientos y emociones interiores y a considerar la emoción como una parte importante de la vida. Pero sólo motivación de logro se relacionó con estética, es decir, que aprecian éstos más el arte y la belleza, la poesía y la música.

Motivación de logro se relaciona con acciones y así denotan mayor tendencia a intentar realizar nuevas actividades, ir a nuevos lugares o comer alimentos exóticos. Demuestran también mayor curiosidad intelectual y deseo de tener en cuenta nuevas ideas, tal vez poco convencionales, así como mayor apertura a los valores, lo que indica disposición para cuestionar los valores sociales, políticos o religiosos. La apertura a los valores puede considerarse opuesta al dogmatismo.

En extraversión: Ambas, motivación de resultados y de logro se relacionan con ser extrvertidos y sociables, pero en estos últimos esta tendencia es mayor.

Motivación de logro destaca en cordialidad: mayor capacidad para establecer relaciones interpersonales íntimas, afectuosas y amistosas, le gusta la gente y establecen fácilmente relaciones con otros.

Los motivados por los resultados destacan en búsqueda de emociones: anhelan la excitación y la estimulación, les gustan los colores vivos y los ambientes ruidosos y recuerdan, en ciertos aspectos, a lo que Zuckerman (1991) llamó buscadores de sensaciones.

Ambas dimensiones de la motivación obtienen relación con gregarismo, con preferencia por la compañía de los demás, el gusto por reunirse y divertirse con otros; con asertividad: siendo en ambos casos individuos dominantes, animosos y socialmente destacados; hablan sin titubeos y en numerosas situaciones se convierten en líderes; también con actividad lo que indica rapidez y vigor en el sentido de energía, el sujeto tiene necesidad de estar siempre ocupado. Y en emociones positivas con tendencia a experimentar alegría, felicidad, amor y entusiasmo; rien con facilidad y son cariñosos y optimistas.

En neuroticismo: Los motivados por el logro son emocionalmente más estables, habitualmente tranquilos, sosegados y relajados y capaces de enfrentarse a situaciones estresantes sin alterarse ni aturdirse. Son bajos en hostilidad y difícilmente irritables. Con menor tendencia a la depresión y a padecer sentimientos de culpa, melancolía, desesperanza y soledad, no se desaniman fácilmente ni se muestran decaídos. Son más bajos en impulsividad con mayor autocontrol de los impulsos y de las necesidades; pueden resistir la tentación y tienen una mayor tolerancia a la frustración. Son más bajos en vulnerabilidad al estrés, sintiéndose más capaces de enfrentarse a demandas excesivas del entorno; y se perciben a sí mismos como individuos con capacidad para manejarse en situaciones difíciles.

Los motivados por los resultados padecen más ansiedad, son más aprensivos, nerviosos, tienen sensación de tensión, nerviosismo, tienden a preocuparse en exceso y a experimentar temores y miedos. También padecen más ansiedad social, se sienten incómodos en compañía de otros, sienten vergüenza, tienen sensación de ridículo y sentimientos de inferioridad (ésta es una faceta clave en el neuroticismo).

Estos resultados son similares a los hallados por Komarraju y Karau (2005) también realizado con estudiantes universitarios, donde utilizaron el NEO FFI y un cuestionario para medir las orientaciones de metas de aprendizaje que también evaluaba motivación de logro. En su estudio hallaron que motivación de logro venía explicada por los factores siguientes factores de personalidad: responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia. Sin embargo, otro estudio realizado por Bipp, Steinmayr y Spinath (2008) postula que las investigaciones futuras deberían concentrarse en clarificar la validez discriminante de las orientaciones a meta y replicar los hallazgos, así como discriminar los aspectos de la motivación de logro.

En su revisión teórica de la literatura reciente, O'Connor y Paunonen (2007) encontraron que responsabilidad está fuertemente asociada a éxito académico, apertura a la experiencia, algunas veces, aparece asociada a motivación de logro, mientras que las otras dimensiones tienen un comportamiento mixto.

Hemos hallado escasez de investigaciones que relacionen la motivación de logro con las face-

tas de la personalidad, por ello creemos que este trabajo es un inicio para comprender mejor los aspectos de la personalidad que están fuertemente relacionados con la motivación de los estudiantes y de esta manera poder dirigir las metas académicas en el sentido más favorable tanto para los alumnos como para la sociedad.

REFERENCIAS

- Ames, C. (1992). Achievement goals and the classroom motivational climate. En D.H. Schunk y J. Meece (Eds.), *Student perceptions in the classroom* (pp. 327-348). Hillsdale, NJ: Erlbaum. Scholastic
- Bipp, T., Steinmayr, R. y Spinath, B. (2008). Personality and achievement motivation: Relationship among Big Five domain and facet scales, achievement goals, and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 44, 1454-1464.
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (1992). *The NEO PI-R, professional manual. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. y McCrae, R.R. (2007). *NEO PI-R: Inventário de Personalidade Neo Revisado e Inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO-FFI-R (versão curta). Manual*. São Paulo: Vetor.
- Garrido, I. (2000). La motivación: mecanismos de regulación de la acción. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 3 (5-6).
- Gaviria, E. y Fernández, I. (2006). La motivación social. En A. Gómez, E. Gaviria y Fernández, I. (Coords.), *Psicología Social* (pp. 35-81). Madrid: Sanz y Torres.
- González, J. (2007). Modelos de motivación académica: una visión panorámica. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 10 (25). Recuperado el 14 de febrero de 2009 desde <http://reme.uji.es/articulos/numero25/article1/texto.html>.
- Hayamizu, T., Ito, A. y Yohiazaki, K. (1989). Cognitive motivational process mediated by achievement goal tendencies. *Japanese Research*, 31, 179-189.
- Komaraju, M. y Karau, S. J. (2005). The relationship between the big five personality traits and academic motivation. *Personality and Individual Differences*, 39, 557-567.
- McClelland, D. (1977). *La sociedad ambiciosa. Factores psicológicos en el desarrollo económico* (Original de 1961). Madrid: Guadarrama.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Meece, J. L. (1994). The role of motivation in self-regulated learning. En D.H. Schunk y B.J. Zimmerman (Drs.), *Self-regulation of learning and performance. Issues and educational applications* (pp. 25-44). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Morán, C. y Menezes, E. (2011). Validación del Cuestionario de Metas de Logro Académico en universitarios brasileños. En J. M. Román, M. A. Carbonero y J. D. Valdivieso (Comps.), *Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural* (pp. 11211-11226). Madrid: Asociación Nacional de Psicología y Educación.
- O'Connor, M. C. y Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 971-990.
- Paolini, P. V. (2009). Contextos favorecedores de la motivación y el aprendizaje. Una propuesta innovadora para alumnos de ingeniería. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (3), 953-984.
- Pintrich, P. R. y Schunk, D. H. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26 (3-4), 207-231.

LA MOTIVACIÓN DE LOGRO COMO IMPULSO CREADOR DE BIENESTAR: SU RELACIÓN CON LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

- Schunk, D. H. (1994). Self-regulation of self-efficacy and attributions in academic settings. En D.H. Schunk y B.J. Zimmerman (Eds.), *Self-regulation of learning and performance. Issues and educational applications*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Sheppard, H. L. y Belitsky, H. (1966). *The job hunt: Job-seeking behavior of unemployed workers in a local economy*. Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Zuckerman, M. (1991). *Psychobiology of personality*. Nueva York: Cambridge University Press.